

CAPL n° 1 et 2

Liste d'aptitude de B en A et de C en B

FO défend la promotion interne

La CAP Locale n°1 et 2 s'est réunie le 18 novembre 2013 pour constituer la liste d'aptitude départementale au grade d'inspecteur et de contrôleur des finances publiques.

Nous avons à l'ouverture de la séance prononcé la déclaration suivante :

Monsieur le Président,

Vous avez réuni cette CAP locale aujourd'hui pour émettre un avis sur les propositions d'inscription sur la liste d'aptitude de C en B de la direction.

La délégation F.O.-DGFIP constate que, malheureusement, le nombre de postulants au niveau national est en nette diminution par rapport aux dossiers recensés l'année dernière.

La cause en est évidente : les nouvelles modalités d'affectation des promus ne sont pas un progrès social, notamment pour ceux originaire de la gestion publique.

Nous rappelons dans cette enceinte que le Syndicat National F.O.-DGFIP, seul, avait revendiqué lors des discussions avec la Direction Générale des Finances Publiques le maintien de ce que l'administration appelait « *droit au retour* », c'est-à-dire l'affectation dans le département d'origine des agents promus de C en B par concours interne, concours interne spécial ou liste d'aptitude.

Ce dispositif existait dans la FGP jusqu'à l'année dernière. Il aura permis la promotion sociale de nombreux collègues et notamment de mères de familles pour qui la mobilité forcée constitue naturellement un frein. Le Syndicat F.O.-DGFIP revendique toujours cette possibilité et son extension à l'ensemble des agents des Finances Publiques quelle que soit leur filière d'origine.

La Direction Générale des Finances Publiques est restée sourde à cette revendication préférant, par manque d'imagination et surtout manque d'ambition, mettre en place un système dont la rigidité fait perdurer au-delà du supportable des situations sociales difficiles et la vacance d'emploi qui accentue la dégradation des conditions de travail.

En effet, dès lors qu'un agent de catégorie C, promu B, participe au mouvement de mutation, son emploi en catégorie C est libéré et pourvu par mutation. En cas de refus, la seule solution retenue par l'administration est le reversement ALD (à la disposition du directeur) en catégorie C du département.

Tout est donc mis en œuvre pour que les agents des Finances Publiques renoncent à ce mode de recrutement statutaire. Nous n'osons pas imaginer que l'administration profite de la nette diminution des possibilités offertes par le plan de qualification pour dissuader de postuler un nombre toujours croissant d'agents.

Le Syndicat F.O.-DGFIP dénonce la politique de régression sociale sans précédent que constituent ces modalités d'affectation. Il dénonce une volonté de l'administration de réduire le coût salarial en incitant à la diminution des postulants par tous moyens, tout en affichant un taux de satisfaction plus élevé.

La Direction Générale des Finances Publiques s'inscrit-elle toujours dans le protocole pour la réduction des inégalités homme/femme lorsque dans le même temps elle met en place des dispositions la rendant impossible ?

Comment notre administration assure-t-elle désormais l'égalité de traitement à une mère de famille, candidate à un concours interne ou postulant à une promotion au choix, lorsque celle-ci n'y trouve d'autre avantage que la mobilité forcée, un gain de rémunération ridiculement peu élevé et des frais de double résidence ?

F.O.-DGFIP revendique toujours que tous les agents promus de C en B, par concours interne ou liste d'aptitude, aient la possibilité d'être affectés dans leur département d'origine.

I/ Liste d'aptitude de B en A

Les candidats étaient au nombre de 49 (18, issus de la filière fiscale et 31 issus de la filière gestion Publique).

La potentialité du département était de 3 agents.

La Direction a décidé de classer 4 candidats en « excellents », deux de chaque filière.

A l'inverse de la pratique retenue dans la plupart des départements et notamment en Ile de France, la direction des Hauts de Seine a décidé de ne classer personne en catégorie « très bon » .

Elle souhaite ainsi mettre fin à la pratique ancienne dite du « vivier » permettant aux candidats proposés mais non classés de prendre rang sur une sorte de liste d'attente à la liste d'aptitude.

Critères de sélection : *Il faut avoir obtenu au moins 8 mois de bonification au cours des cinq dernières années, avoir eu l'appui de son chef de service, être contrôleur principal du 7^{ème} au 11^{ème} échelon, ne pas être trop jeune(entre 45 à 60 ans), avoir été mobile dans sa carrière et avoir la capacité d'encadrer et d'animer une équipe.*

II/ Liste d'aptitude de C en B

La CAP Locale n°2 s'est réunie le 18 novembre 2013 à 9h30 pour constituer la liste d'aptitude départementale au grade de contrôleur des finances publiques.

Seul 69 candidats postulaient cette année contre 79 l'an dernier, alors que 286 agents remplissaient les conditions !

La potentialité du département était de 11 agents, la Direction a classé 12 candidats.

Les 9 agents classés excellents l'an dernier et non promus, leur dossier n'ayant pas démerité, ont été repris en tête de liste.

Il restait donc 3 agents à classer selon les critères de la Direction, ci-dessous énoncés.

Critères de sélection :

Avoir obtenu au moins 7 mois de bonification au cours des cinq dernières années, ce qui a conduit à un premier vivier de 23 agents sur les 60 candidatures potentielles.

- *La réunion entre la Direction et les chefs de service (une nouveauté cette année), a conduit à la sélection de 13 agents sur les 23. Cette réunion a examiné au sein des 23 dossiers, l'aptitude à l'encadrement , et à la mobilité fonctionnelle et géographique.*
- *Enfin, les critères d'ancienneté administrative et d'âge ont conduit à la sélection de 8 dossiers sur les 13 précédemment sélectionnés.*

La Direction a choisi parmi ces 8 dossiers, les 3 autres dossiers à classer dans les « excellents » .

La nouveauté cette année a été la création d'un vivier de 5 dossiers classés « très bon ».

la liste d'aptitude définitive sera finalisée à l'issue des travaux des CAP nationales compétentes.

FO s'est opposé à ces critères très sélectifs qui ont conduit à écarter pas loin de trois quart des candidats !

Pour mémoire , FO DGFIP a été la seule organisation syndicale à défendre « le droit au retour » pour tous les agents, quelle que soit la filière...

Sans le DROIT AU RETOUR, les agents qui manifestent une volonté de promotion sociale sont pénalisés dans leur vie personnelle : frais de double résidence, éloignement familial, frais de transport, etc...Or la Direction Générale est restée sourde à cette revendication.

Résultats des votes :

Pour : FO DGFIP

Contre : CGT et Solidaire

Les élus en CAPL: Dominique ROUXEL (SIP Sceaux sud), Yann RABIEGA (Nanterre Male).

Arya BOCQUET (experte)

**FO DGFIP est le seul syndicat à défendre le principe de la liste d'aptitude au grade supérieur.
Celle-ci permet à des collègues, d'accéder au grade supérieur.
C'est une valorisation et une reconnaissance de leur parcours professionnel .**

